



Handreiking nachtdienstonthefing

Thijs Vullings

Definitief

Versie 1.1

Aldus vastgesteld door de korpschef op 25 februari 2019

Aangepast 27 juni 2023

Rubricering Niet vertrouwelijk

Documentinformatie

Versiegeschiedenis

Versie	Versie datum	Samenvatting van de aanpassing	Gemarkeerde wijzigingen
0.2	24/01/2019	Diverse kleine tekstuele aanpassingen	
0.3	31/01/2019	Diverse kleine tekstuele aanpassingen	
1.0	25/02/2019	Vastgesteld door de KC	
1.1	27/06/2023	Update van links en verwijzingen naar webpagina's en Politie Dashboard. Update afbeeldingen Politie Dashboard. Verwijzingen naar oude regelgeving verwijderd.	

© Politie, all rights reserved.

Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd, op geautomatiseerde wijze opgeslagen of openbaar gemaakt in enige vorm of op enigerlei wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Politie.

Inhoudsopgave

Documentinformatie	2
Inhoudsopgave.....	3
Besluit	4
Inleiding.....	5
1. Nachtdienstontheffing: hoe zit dat juridisch?	7
2. Aanvraag en registratie van nachtdienstontheffing	9
3. De dialoog tussen leidinggevende en medewerker.....	11
4. Verminderen aantal nachtdiensten	14
5. Evenwichtige samenstelling team.....	17
Bijlage Arbeidstijden.....	19
Bijlage Gezond de nacht door	21

Besluit

Tot het vaststellen van de Handreiking nachtdienstonthefing

Overwegende:

- dat werken in de nachtelijke uren essentieel is voor de uitvoering van het politievak;
- dat vanuit gezondheidsperspectief nachtdiensten zoveel mogelijk moeten worden voorkomen;
- dat er een betere balans moet zijn tussen de vraag naar politiecapaciteit in de nachtelijke uren en de bescherming van medewerkers tegen de belasting die het verrichten van nachtdiensten met zich meebrengt;
- dat partijen in het kader van de cao 2018-2020 afspraken hebben gemaakt over verschillende mogelijkheden om deze balans te bereiken;
- dat cao-partijen in het GOP van 7 februari 2019 overeenstemming hebben bereikt over een handreiking voor leidinggevenden en medewerkers waarin deze mogelijkheden zijn opgenomen;

Besluit tot vaststelling van de Handreiking nachtdienstonthefing

Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: "Vaststellingsbesluit Handreiking Nachtdienstonthefing".

Aldus vastgesteld te Den Haag, 25 februari 2019,

drs. E.S.M. Akerboom
korpchef

Besluit nummer: 2019 - 0010419

Inleiding

De politie is 'waakzaam en dienstbaar'. Ook in de nachtelijke uren. Voor veel medewerkers binnen het korps hoort werken in de nacht dan ook bij hun functie. Vanuit gezondheidsperspectief bezien dient werken in de nacht echter zoveel mogelijk beperkt te worden.¹

Het korps biedt medewerkers van 55 jaar of ouder op grond van de Regeling nachtdienstontheffing politie de mogelijkheid om vrijgesteld te worden van het verrichten van dienst of consignatie tussen 00:00 en 06:00 uur. Op die manier wordt het aantal jaren waarin de medewerker in de nacht moet werken beperkt gehouden. Een gevolg hiervan is dat een aantal medewerkers – zonder nachtdienstontheffing - meer nachtdiensten moet draaien.

Tijdens de cao-onderhandelingen is over dit thema gesproken. Bonden en werkgever hebben samen geconcludeerd dat het van belang is om 'te zoeken naar een betere balans tussen de vraag naar politiecapaciteit in de nachtelijke uren en de bescherming van medewerkers tegen de belasting die het verrichten van nachtdiensten met zich meebrengt'.

In deze Handreiking nachtdienstontheffing worden suggesties gedaan om die betere balans te bereiken aan de hand van de volgende invalshoeken:

- Dialoog tussen leidinggevende en medewerkers en zelfroosteren
- Vermindering van het aantal nachtdiensten
- De teamsamenstelling
- Mobiliteit

Deze handreiking begint met een toelichting op het juridisch kader van de nachtdienstontheffing binnen de politie aangezien deze informatie essentieel is om als leidinggevende het goede gesprek met de medewerker te kunnen voeren.

De werkzaamheden van medewerkers bij de politie tijdens nachtdiensten zijn divers en het ene werkgebied/ werkplek is het andere niet. Ook de mate waarin medewerkers een nachtdienstontheffing hebben verschilt enorm. Om de basisteams als voorbeeld te nemen: In augustus 2018 lag het gemiddelde percentage van medewerkers dat een nachtdienstontheffing heeft rond de 11% (van het totaal aan medewerkers). De spreiding rond dat gemiddelde is echter groot en varieert van 2,4% tot meer dan 24%. Of dit dan direct een probleem oplevert moet uiteraard worden bezien in de context van het werk. Een groot aantal nachtdienstontheffingen in combinatie met een beperkte vraag naar arbeid in de nacht zal geen probleem opleveren. De problemen ontstaan bij organisatieonderdelen waar veel medewerkers gebruik maken van een nachtdienstontheffing in combinatie met een constante hoge vraag naar arbeid in de nachtelijke uren.

Er bestaat geen blauwdruk om de eerdergenoemde balans te bereiken. Sommige suggesties zullen dus niet overal werkbaar blijken of zelfs nodig zijn. Tegelijkertijd pretendeert deze handreiking niet volledig te zijn: ongetwijfeld zijn er buiten de suggesties die in deze handreiking worden gedaan talloze andere die kunnen bijdragen aan de balans tussen de vraag naar politiecapaciteit in de nacht en de belasting van medewerkers. Laat die vooral onderwerp van

¹ Volgens rapport van de Gezondheidsraad uit 2017

gesprek zijn tussen medewerkers onderling, tussen medewerkers en leidinggevenden en tussen leidinggevenden onderling.

Deze handreiking gaat over de reguliere nachtdienstontheffing voor medewerkers van 55 jaar of ouder.

Nachtdienstontheffing op medische gronden valt buiten de scope van deze handreiking.

1. Nachtdienstonthefing: hoe zit dat juridisch?

Regeling nachtdienstonthefing politie

Vanwege de belasting die nachtdiensten met zich meebrengen zijn er in veel bedrijfssectoren afspraken gemaakt over het deels of helemaal terugschroeven van nachtdiensten bij medewerkers die een bepaalde leeftijd hebben bereikt. Bij sommige werkgevers is er sprake van een algemene ontzietmaatregel waarbij medewerkers, als ze de in de cao afgesproken leeftijd hebben bereikt, automatisch zijn vrijgesteld van het verrichten van nachtdienst. Dit is bijvoorbeeld het geval bij het Rijk. Dit automatisme kent de politie niet: Op aanvraag van de medewerker wordt er een ontheffing verleend. Het initiatief ligt dus bij de medewerker.

De grondslag voor de 'Regeling nachtdienstonthefing politie' is vastgelegd in artikel 12 lid 2 van het Besluit Algemene Rechtspositie Politie:

Het bevoegd gezag kan in een regeling (...) afspraken maken inzake rusttijd en pauze, de arbeidstijd, arbeid op zondag en **arbeid in nachtdienst** (...).

De [Regeling nachtdienstonthefing politie](#) stelt dat er ontheffing kan worden verleend voor medewerkers van 55 jaar of ouder. De geboortedatum van de medewerker is bepalend voor het soort nachtdienstonthefing en de financiële consequentie voor de medewerker:

Medewerkers geboren vóór 1 januari 1958:

De medewerker kan het bevoegd gezag verzoeken hem of haar geheel of gedeeltelijk ontheffing te verlenen van het verrichten van dienst en/of het opleggen van consignatie tussen 00:00 en 06:00 uur.

Voor deze medewerkers geldt dat zij deels financieel gecompenseerd worden. Op basis van de uren nachtdienst en consignatie tussen 00:00 en 06:00 in de 12 maanden voorafgaand aan de ontheffing ontvangt de medewerker een toelage. Deze toelage wordt uitgekeerd tot zijn/haar ontslag.

Medewerkers geboren op of na 1 januari 1958 en 55+:

De medewerker kan het bevoegd gezag jaarlijks verzoeken hem of haar geheel of gedeeltelijk ontheffing te verlenen van het verrichten van dienst en/of het opleggen van consignatie tussen 00:00 en 06:00 uur.

Hier zit verschil dus in het woord 'jaarlijks'. Jaarlijks betekent overigens niet dat de medewerker elk jaar zijn of haar aanvraag nogmaals moet indienen. Pas bij een gewenste wijziging hoeft de medewerker een nieuwe aanvraag in te dienen. Voorbeeld: als de medewerker in 2018 enkel ontheffing had voor het verrichten van nachtdienst en hij zij wenst in 2019 ook geen consignatie meer te verrichten dan zal hiervoor een nieuwe aanvraag moeten worden ingediend.

Een ander belangrijk verschil: Deze medewerkers ontvangen geen financiële compensatie. Dit zal dus vaak betekenen dat de hoogte van de inconvenienten-toelage afneemt.

Tussen beide groepen medewerkers, dus ongeacht geboortjaar en datum, zit een zeer belangrijke overeenkomst: In beide gevallen wordt de nachtdienstonthefing verleend, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet. Of er sprake is van een dergelijk zwaarwegend dienstbelang hangt af van de werkzaamheden die de aanvrager verricht, de samenstelling van het team en het totaal aan nachtdienstonthefingen in dat team. Wat in het ene team dus 'zwaarwegend' kan zijn hoeft in een soortgelijk ander team niet zo te zijn.

Over het niet toestaan van nachtdienstonthefing moet in ieder geval niet lichtvaardig worden gedacht. De nachtdienstonthefing beschermt de medewerker. De organisatie zal veel in het werk moeten stellen om ervoor te zorgen dat de nachtdienstonthefing kan worden verleend.

In de juridische tekst van de regeling wordt telkens gesproken over 'het verrichten van dienst OF het opleggen van consignatie'. Hier wordt niet letterlijk 'of' bedoeld. De toelichting bij de regeling laat ruimte om 'of' ook te lezen als 'en/of'. Vandaar dat in de uitleg hierboven dit ook wordt gehanteerd.

Zoals eerder gesteld is er sprake van een nachtdienstonthefing: het opheffen van de plicht om te werken tijdens nachtelijke uren. De medewerker met een ontheffing mag dus nog wel, op basis van vrijwilligheid, nachtdiensten verrichten. Financieel houdt dit het volgende in:

Nachtdienstonthefing, toch nachtdienst en/of consignatie: financiële consequenties	
Geboren vóór 1 januari 1958	Voor elk uur nachtdienst en/of consignatie wordt operationele toelage toegekend. Dit wordt verrekend met de toelage nachtdienstonthefing. Er vindt dus geen dubbeltelling plaats.
Geboren op of na 1 januari 1958	Voor elk uur nachtdienst en/of consignatie wordt operationele toelage toegekend.

Nachtdienstonthefing versus de Arbeidstijdenwet

In de praktijk blijkt dat er soms verwarring ontstaat over de nachtdienstonthefing in relatie tot de Arbeidstijdenwet. In de Arbeidstijdenwet wordt namelijk gesteld dat een nachtdienst een dienst is waarin meer dan een uur arbeid wordt verricht tussen 00:00 en 06:00 uur. Een dienst tot 01:00 uur is derhalve, volgens de Arbeidstijdenwet, geen nachtdienst. Er wordt immers niet meer dan een uur gewerkt tussen 00:00 en 06:00 uur.

Deze bepaling wordt soms ten onrechte doorgetrokken naar de politiepraktijk. Er wordt dan gesteld dat het mogelijk is om medewerkers met een nachtdienstonthefing verplicht een dienst tot 01:00 te laten draaien.

Dit is niet juist. De bepalingen van de Arbeidstijdenwet en de Regeling nachtdienstonthefing politie moeten geheel los van elkaar worden gezien. Een medewerker met nachtdienstonthefing kan dus geen dienst of consignatie worden opgelegd tussen 00:00 en 06:00 uur. NB: een medewerker die zelf instemt met consignatie tijdens de nachtelijke uren stemt dan (uiteraard) ook in met het feit dat hij/zij bij een oproep aan het werk gaat.

2. Aanvraag en registratie van nachtdienstontheffing

Tot 2013 was er geen sprake van Nationale Politie maar van meerdere regiokorpsen. Er waren verschillende personeelssystemen in gebruik en werkwijzen om deze systemen te vullen verschilden. Met de komst van de Nationale Politie is er wel één centraal personeels-registratiesysteem: Beaufort. In dit systeem worden per individuele medewerker zaken vastgelegd zoals het dienstverband, ouderschapsverlof en deelname aan de Regeling Partieel Uittreden. Ook nachtdienstontheffing wordt in Beaufort vastgelegd.

Vanwege de historie van meerdere personeelssystemen bij de oud politieregio's en de verschillende wijze waarop nachtdienstontheffing werd vastgelegd kan het zijn dat Beaufort niet up-to-date is.

In de praktijk blijkt vaker dat er in het verleden afspraken zijn gemaakt tussen leidinggevend en individuele medewerkers over het niet meer werken tijdens de nachtelijke uren, maar dat deze afspraak niet heeft geleid tot vastlegging in Beaufort.

Om goed te kunnen monitoren wat het percentage medewerkers is dat gebruik maakt van een nachtdienstontheffing is die vastlegging in Beaufort wel van belang. In combinatie met beeld van de vraag naar arbeid in de nachtelijke uren is de hoogte van dat percentage namelijk ook een voorspeller voor de belasting van medewerkers zonder nachtdienstontheffing.

Aanvraag

Een nachtdienstontheffing dient te worden aangevraagd in Youforce Self Service onder 'Start', tabblad 'Salaris en toelagen'.

Bij de aanvraag kan de medewerker kiezen uit:

- Ontheffing nachtdienst
- Ontheffing consignatie tijdens nachtelijke uren
- Ontheffing voor beide

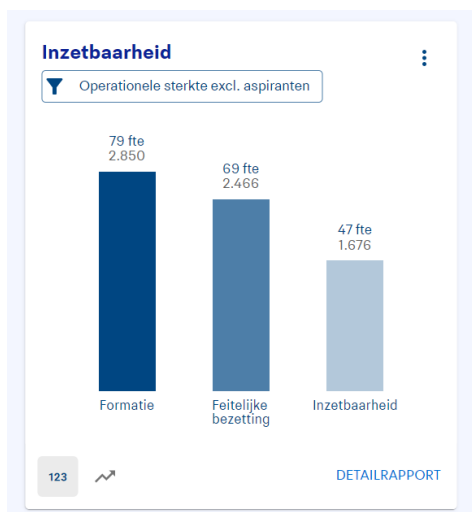
De medewerker kiest vervolgens het percentage ontheffing:

- 100%: de medewerker maakt volledig gebruik van de ontheffing en doet geen nachtdienst en/of consignatie meer.
- 50%: de medewerker kiest ervoor om deels nog wel nachtdienst en/of consignatie te doen.

Let wel: ongeacht de technische beperking van Youforce (beperkte keuze 100% of 50%) kan tussen de leidinggevende en medewerker elke afspraak worden gemaakt in percentage of absolute aantallen nacht- of consignatiediensten (zie hoofdstuk 3).

Monitoring in Politie Prestatiedashboard

In het Politie Dashboard, thema Capaciteit, tegel 'Inzetbaarheid' (tegel links op volgende pagina) zit een link naar het Cognosrapport '3685 Uren bezetting, verlof en inzetbaarheid'. In dit rapport op naams-niveau staan twee kolommen: nachtdienstontheffing & consignatie-ontheffing. Dit rapport biedt hiermee inzicht in het absolute aantal medewerkers met een besluit nachtdienstontheffing.



Het aantal nachtdienstontheffingen wordt in de tegel 'Nachtdienstontheffingen' (in thema Inplanbaarheid van het Politie Dashboard) vertaald in een percentage van medewerkers met nachtdienstontheffing ten opzichte van het totaal aantal medewerkers. Ook wordt het absolute aantal medewerkers met een nachtdienstontheffing getoond.

Nogmaals: het percentage nachtdienstontheffingen geeft een indicatie van de last voor dat betreffende team. Het zal moeten worden bekeken in samenhang met het aantal in te plannen nachtdiensten in dat team.

Elke medewerker heeft toegang tot het Politie Prestatiedashboard. Link naar het Politie Dashboard is te vinden onder 'Snel naar' in BluePortaal of gebruik deze link: <https://politiedashboard.politie.local/themas/overzicht>
 Detaillijsten met informatie op persoonsniveau zijn alleen in te zien door de leidinggevende(n) van het betreffende team.

3. De dialoog tussen leidinggevende en medewerker

Hoewel de medewerker van 55 jaar of ouder aanspraak kan maken op nachtdienstontheffing op grond van de Regeling nachtdienstontheffing politie, kan het goede gesprek tussen medewerker en leidinggevende ertoe leiden dat een medewerker met een nachtdienstontheffing onder bepaalde omstandigheden toch bereid is om toch enkele nachtdiensten te draaien. Vragen die dan aan de orde kunnen zijn: Welke belasting kan de medewerker nog aan? Onder welke omstandigheden is de medewerker te verleiden toch nachtdienst te draaien? En hoe kan de leidinggevende hierin faciliteren?

Hoewel de leidinggevende een aanvraag nachtdienstontheffing als een last kan ervaren (het aantal nachtdiensten voor andere medewerkers zal immers toenemen) is het zaak dat gesprekken over nachtdienstontheffing niet normatief gevoerd worden. De medewerker heeft immers het recht om een aanvraag te doen en hoeft hiervoor geen enkele reden aan te voeren.

Zoals in hoofdstuk 1 is uitgelegd is het voor medewerkers met een nachtdienstontheffing mogelijk om op vrijwillige basis toch nachtdiensten te werken of geconsigneerd te worden. In sommige gevallen vragen medewerkers nachtdienstontheffing aan onder het mom van 'dan heb ik deze maar alvast' en blijven zij voorlopig gewoon hun reguliere aantal nachtdiensten draaien.

Juridisch gezien is er ook geen enkel beletsel om zelfs meer nachtdiensten te verrichten dan voordat de nachtdienstontheffing werd verleend. Zolang de bepalingen van de Arbeidstijdenwet (ATW) en Arbeidstijdenbesluit (ATB) maar niet worden overschreden (zie bijlage).

In veel gevallen zal de medewerker, in het geval ervoor wordt gekozen om toch nog nachtdiensten te draaien, aangeven dat hij/zij minder nachtdiensten wil werken.

De variëteit van deze afspraken ('minder nachtdiensten') blijkt in de praktijk erg beperkt. Het gaat doorgaans om de afspraak dat er per periode nog X nachtdiensten worden gedraaid door de medewerker. Onbekendheid met wat er allemaal mogelijk is, ligt hier mogelijk aan ten grondslag. Zolang de bepalingen van de ATW en ATB worden nageleefd en afspraken in het rooster kunnen worden ingepast, is elke afspraak die hierover wordt gemaakt tussen leidinggevende en medewerker goed.

Hieronder een opsomming van mogelijkheden:

- Medewerker blijft hetzelfde aantal nachtdiensten werken maar kiest ervoor om dit op sommige momenten niet te doen: bijvoorbeeld uitsluiting van de door hem/haar als 'zwaar' ervaren (horeca)dienst in het weekend.
- Medewerker draait nachtdienst tot een bepaald tijdstip, bijvoorbeeld tot 02:00 uur.
- Medewerker draait in de zomerperiode wel nachtdienst, in de rest van het jaar niet.
- Medewerker kiest ervoor om nachtdiensten meer te laten clusteren met erna een langere hersteltijd. Voorbeeld: niet elke periode 2 nachtdiensten, maar 4 nachtdiensten achter elkaar in een periode en de periode erna geen enkele nachtdienst.
- Medewerker blijft zelfde aantal nachtdiensten draaien maar verzoekt om na elk blok nachtdiensten wat meer dagen vrij in te laten plannen). Bedenk hierbij dat er bij de politie wordt gewerkt met een 'jaarwerkplan'. Dit biedt de mogelijkheid om de ene periode wat meer, een andere periode wat minder uren te werken.
- Medewerker kiest ervoor om tijdens de nachtdienst enkel bepaalde werkzaamheden te verrichten. Voorbeeld: niet meer buiten op straat maar standaard werkzaamheden aan het bureau (als OPCO, ACO, achterwacht,) of: wel noodhulp maar geen evenementen meer.

Bovenstaande opsomming is zeker niet limitatief bedoeld. Ongetwijfeld zijn er veel meer varianten te bedenken. Strekking is: er is heel veel mogelijk qua afspraken en elke nachtdienst die de collega met de ontheffing toch werkt betekent minder belasting van de medewerkers zonder de ontheffing.

Bij het maken van afspraken zijn nog enkele zaken van belang:

- Het initiatief voor een gesprek over toch nachtdiensten draaien met een nachtdienstontheffing kan door zowel de leidinggevende als de medewerker worden genomen.
- Leg afspraken schriftelijk vast. In veel gevallen kan dit met de aanvraag van een modaliteit (bijvoorbeeld: 'geen nachtdienst in het weekend').
In geval het karakter van het verzoek van de medewerker meer een wens betreft kan een mail al voldoende zijn. In beide gevallen worden afspraken in ieder geval expliciet gemaakt zodat bij zowel leidinggevende als medewerker gecheckt kan worden: 'is dit de juiste weergave van wat besproken en afgesproken is'.
- Check als leidinggevende bij de afdeling Planning & CM of de afspraken uitvoerbaar zijn in het rooster voordat de afspraken definitief worden gemaakt. In specifieke gevallen kunnen wensen van de medewerker echter ook consequenties hebben voor de roosters van anderen. In sommige gevallen kan de wens van de medewerker niet uitvoerbaar blijken in combinatie met zijn/haar modaliteit of botsen de wensen met de ATW en ATB.
- Besef als leidinggevende dat de medewerker met een nachtdienstontheffing VRIJWILLIG nachtdienst blijft werken. De medewerker kan dus zonder opgaaf van redenen op enig moment aangeven om überhaupt geen nachtdienst meer te draaien. Bij het maken van afspraken over het toch werken van nachtdienst is het derhalve handig een 'opzegtermijn' af te spreken. Het gaat er vooral om dat bij beide partijen het besef is dat het per direct stoppen met nachtdiensten consequenties heeft voor andere medewerkers die vervolgens die diensten zullen moeten overnemen.

BELANGRIJK:

Een aanvraag nachtdienstontheffing komt via Youforce bij de HR administratie terecht. HR-A verzorgt de verwerking van de nachtdienstontheffing. Dit houdt in dat als er bij deze medewerker vervolgens een nachtdienst wordt ingeroosterd de planner een automatisch signaal krijgt dat dat niet de bedoeling is.

Met de medewerker afgesproken dat ondanks de nachtdienstontheffing de medewerker wel nachtdienst blijft verrichten?: Draag er als leidinggevende zorg voor dat de definitieve afspraken tijdig bekend zijn bij de afdeling Planning & CM zodat hier rekening mee kan worden gehouden in de roosters.

Zelfroosteren

In de cao 2018 -2020 is afgesproken dat groeps- en zelfroosteren wordt uitgebreid, versterkt en zo breed mogelijk wordt ingevoerd. Bij zelfroosteren (of Anders Roosteren) wordt de zeggenschap van medewerkers in het roosterproces vergroot. Uit diverse onderzoeken is gebleken dat deze zeggenschap een positieve invloed heeft op het welbevinden van de medewerker. Met zelfroosteren wordt medewerkers immers de regelruimte geboden om werk en privé beter op elkaar af te stemmen. Inspraak van medewerkers heeft een gunstig effect op verzuim en verloop,

zelfs als de roosters inhoudelijk niet wezenlijk wijzigen. Met andere woorden: het proces van zelfroosteren levert op zich al een positieve bijdrage.²

Zelfroosteren kan er dus aan bijdragen dat medewerkers met een nachtdienstontheffing eerder genegen zijn om toch (al dan niet in mindere mate) nachtdienst te blijven verrichten.

² Onderzoek Licht op de Nacht, pag. 25 (2013)

4. Verminderen aantal nachtdiensten

In het vorige hoofdstuk ging het over keuzes op individueel niveau. In dit hoofdstuk gaat het over het verminderen van het aantal nachtdiensten voor een heel team, sector of dienst. De Gezondheidsraad raadt aan om, daar waar mogelijk, het aantal nachtdiensten te beperken. In dat geval neemt de last van nachtdiensten uiteraard af omdat er minder nachtdiensten zijn te verdelen over hetzelfde aantal medewerkers.

De mogelijkheid om het aantal nachtdiensten te verminderen is onder andere afhankelijk van de grootte van het werkgebied, specifieke deskundigheden van medewerkers, soort werkzaamheden en het meldingenpatroon.

De roosters in de basisteams bijvoorbeeld kunnen op verschillende manieren tot stand komen:

- Teams waar wordt gepland op de vraag naar arbeid
- Teams waar in elk dienst hetzelfde aantal medewerkers wordt geroosterd.

In het eerste geval zal er minder of geen ruimte (meer) zijn om het aantal nachtdiensten te verminderen.

Bij het verminderen van het aantal nachtdiensten spelen cultuur en gewenning doorgaans een grote rol (*'we doen het altijd al zo'*). Als het meldingenpatroon toestaat dat er in de nacht minder medewerkers ingepland kunnen worden wil dat niet vanzelfsprekend zeggen dat medewerkers dat ook zo ervaren. Bij politiewerk speelt (gevoel van) veiligheid van medewerkers een grote rol. Of dat gevoel naar objectieve maatstaven nu terecht is of niet: het is in ieder geval een belangrijke factor waar rekening mee moet worden gehouden als er binnen een team gesproken gaat worden over het terugdringen van het aantal nachtdiensten.

In een aantal situaties kan door team overstijgend te kijken een vermindering van het aantal nachtdiensten worden bereikt. Bijvoorbeeld als voor betreffende taken het niet per sé nodig is om een deskundigheid in het team in dienst te hebben. Dit geldt bijvoorbeeld voor de Officier van Dienst (OvD) of Hulpofficieren van Justitie (HOvJ). Voor deze rollen is al redelijk ingeburgerd dat de medewerker die deze taak heeft, ingezet wordt in een werkgebied dat groter is dan zijn/haar eigen team of zelfs district.

Eenheid Den Haag: verminderen nachtdiensten rol Officier van Dienst (OvD)

De eenheid Den Haag bestaat uit (groot) stedelijke kernen (Den Haag, Leiden en Gouda) en uitgestrekte plattelandsgemeenten. Er zijn 28 basisteams opgedeeld in 7 districten.

In de nachtdiensten vindt de inzet van de OvD plaats in een cluster: dit betekent dat er elke nacht voor de hele eenheid Den Haag 3 OvD's in dienst zijn.

Dit uitgangspunt kan, uiteraard afhankelijk van de lokale situatie, ook toegepast worden bij andere rollen en taken zoals de Operationeel Coördinator of voor rechetaken.

Uiteraard hoeft het niet alleen te gaan om daadwerkelijke nachtdiensten. Bij consignatie is clustering soms mogelijk. Analyse van het aantal oproepen tijdens consignatie en de daarmee gepaarde afhandeltijd kan daarbij als leidraad dienen. Zie hiervoor ook het Protocol consignatie via zoekterm 'protocol consignatie' in BluePortaal of Intranet.

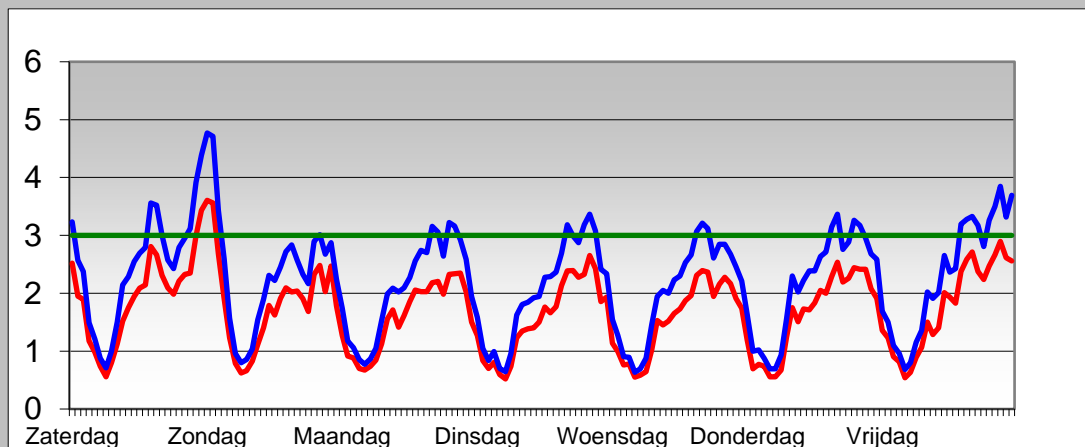
Basisteam Tweestromenland: verminderen aantal nachtdiensten op teamniveau

Om beeld te geven van de mogelijkheden om nachtdiensten te verminderen volgt hieronder een voorbeeld van basisteam Tweestromenland van de eenheid Oost-Nederland.

Het basisteam Tweestromenland is een team in een voornamelijk plattelandsgebied met veel kleine dorpen. Het werkgebied is opgedeeld in drie werkgebieden. Elke medewerker is gekoppeld aan één van deze gebieden. In de oude situatie was er in elke dienst sprake van 3 dubbelbemensde noodhulpvoertuigen. In de vroege-, late- en nachtdienst waren dus steeds 6 medewerkers in dienst voor de noodhulp.

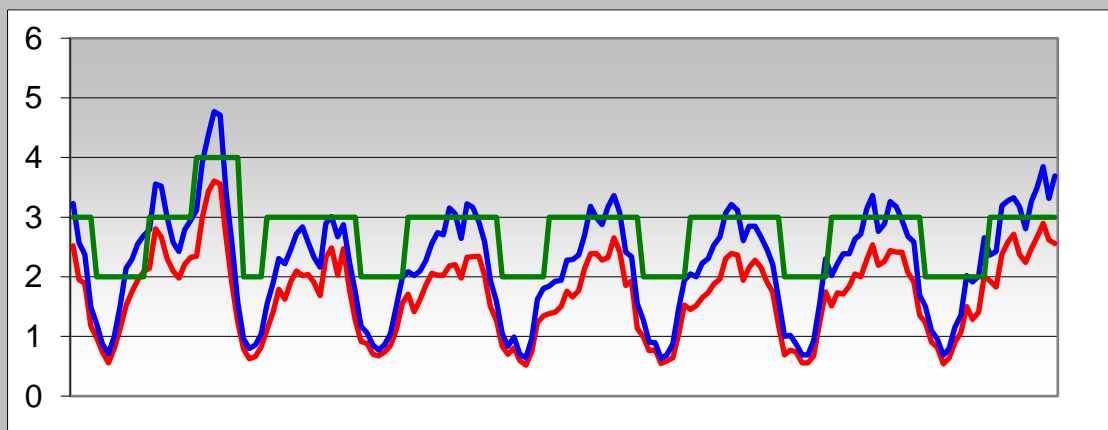
In 2018 is bekeken of het meldingenpatroon recht deed aan deze manier van het inzetten van medewerkers. Om dat te onderzoeken werd het meldingenpatroon van 2015 t/m 2017 in kaart gebracht. Dat leverde onderstaand beeld op (afbeelding 1). De rode lijn geeft de 'spoed' en 'nu' meldingen weer. De blauwe lijn de 'later' meldingen. Bij deze lijnen zijn de aanrijtijden en de administratieve afhandeling meegeteld. De groene lijn geeft de constante inzet van de 3 noodhulpvoertuigen aan.

Afbeelding 1



Op basis van deze gegevens werd besloten om in mei 2018 te starten met op sommige momenten minder inzet en op één moment juist meer inzet. Dat leidde tot de inzet zoals weergegeven in afbeelding 2: er werd niet meer standaard uitgegaan van drie noodhulpvoertuigen maar van twee. Op sommige dagen en momenten werd daar een derde voertuig aan toegevoegd op basis van het meldingenpatroon. De begin- en eindtijden van de dienst van de medewerkers op dit derde voertuig werden ook anders.

Afbeelding 2



Van zondag t/m donderdag: een dienst van 09:00 – 17:00 en een dienst van 17:00 tot 01:00 uur

Op vrijdag: een dienst van 12:00 – 20:00 en van 20:00 – 04:00 uur

Op zaterdag: van 13:00 – 21:00 en van 21:00 – 05:00 uur

Plus op zaterdagnacht een extra - vierde - voertuig

De gevolgen voor het rooster waren als volgt: Totaal 48 diensten minder per periode, waarvan 32 nachtdiensten. Voor dit team betekende dat per medewerker bijna 1 nachtdienst minder per periode.

Het voorbeeld van dit team laat echter ook zien dat het verminderen van het aantal nachtdiensten niet enkel een wiskundige exercitie is. Het wijzigen van werktijden betekent dat medewerkers zich daarop moeten instellen en in sommige gevallen vergt dit inpassing in de privé-situatie. Dit laatste kan overigens ook betekenen dat dit positief uitvalt.

In basisteam Tweestromenland werd na enige tijd geëvalueerd: naast het positieve effect van minder diensten die werden ingeroosterd t.b.v. de noodhulp – tijd die op andere zaken kon worden ingezet - werd door medewerkers ook ervaren dat zij minder vaak in hun eigen werkgebied werkzaam waren. Dat werd als minder prettig ervaren. De evaluatie heeft tot enkele aanpassingen geleid in het concept waardoor tegemoet werd gekomen aan de minpunten. In grote lijnen is het concept hetzelfde gebleven.

Inmiddels heeft de districtsleiding van het district waar basisteam Tweestromenland deel van uitmaakt kenbaar gemaakt dat dit concept wellicht navolging verdient bij de andere basisteams. De collega's van Tweestromenland die betrokken waren bij de implementatie in hun eigen team denken nu mee om dit in het district breder te trekken.

Bij het verminderen van nachtdiensten zijn een aantal zaken van belang:

- Verminderen van nachtdiensten heeft gevolgen voor medewerkers. Zo speelt gevoel van veiligheid doorgaans een grote rol. Zelfs daling van inkomsten door het afnemen van de inconveniëntentoeelage kan, al dan niet expliciet, onderdeel uitmaken van de discussie. **De dialoog tussen leidinggevende en medewerkers** is daarom essentieel.
- Let op: Op grond van artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden heeft de OR-instemmingsrecht als het gaat om roosterwijzigingen met een 'bestendig' karakter (dus van langere duur) bij een deel van of alle medewerkers. Betrek daarom de OR in dit proces.

Specifiek voor leidinggevenden:

- Verminderen van nachtdiensten in je eigen team kan effect hebben op (de inzet in) buurtteams. Praat met leidinggevenden van andere teams en districts- of dienstleiding om hen op de hoogte te houden van de gewenste wijzigingen in je eigen team. Dat stelt hen in staat om indien nodig ook te acteren.
- Minder eenheden/inzet in je eigen team in de nachtdienst: Maak expliciet wat dit betekent of kan betekenen voor de aansturing van het personeel door de meldkamer. Stel de leiding van de meldkamer tijdig op de hoogte van structurele wijzigingen zodat ook medewerkers van de meldkamer in een vroeg stadium mee kunnen denken.
- Denk aan de eventuele bijdrage van technologie in het ondervangen van minder inzet van politie tijdens de nachtdienst: Is er bijvoorbeeld een mogelijkheid om op bepaalde plekken cameratoezicht als middel in te zetten? Uiteraard zal deze discussie (en besluitvorming) op gemeentelijk bestuursniveau moeten plaatsvinden.
- Denk aan afstemming met het lokale gezag.

5. Evenwichtige samenstelling team

De samenstelling van teams verschilt. Zo zijn er teams met veel oudere collega's, maar ook teams met veel jongere collega's. Ook de verdeling van taken en deskundigheden verschilt vaak. Een goede mix is belangrijk: een team met veel medewerkers met nachtdienstonthefing betekent vaak dat de jongere collega's extra belast worden met nachtdiensten. Veel ME'ers in één basisteam (en in de teams eromheen weinig) of veel TGO-rechercheurs bij één afdeling districtsrecherche (en bij de rest van de afdelingen niet) kan op sommige momenten leiden tot extreme pieken in het werk. Werk dat doorgaans elders wordt verricht. Dat betekent vaak iets voor de roosters van de 'achterblijvers' in het team: er kunnen veel verschuivingen optreden of het is noodzakelijk om overuren te draaien.

Niet alleen taken of werkzaamheden zijn een reden om de samenstelling van teams evenwichtig te maken. Ook rechtspositionele aanspraken (ouderschapsverlof, RPU etc.) zijn redenen om teams op zich en teams onderling in balans te laten zijn.

Een evenwichtige samenstelling van een team draagt bij aan een evenwichtige inzetbaarheid van het team in kwantitatieve zin (geen grote pieken en dalen in de uren inzetbaarheid over een langere periode) en in kwalitatieve zin (geen plotselinge leegstroom van kennis en kunde door vertrek van veel oudere collega's tegelijk).

Nogmaals: dit geldt niet enkel voor de samenstelling van de traditionele teams. Ook teams samengesteld uit medewerkers uit diverse teams met bepaalde deskundigheden (bijvoorbeeld de OvD-poule van een eenheid) dienen in balans te zijn.

Onbalans in de samenstelling van een team ontstaat doorgaans niet van de ene op de andere dag. Datzelfde geldt voor de weg terug: balans aanbrengen is iets voor de langere termijn.

Hieronder worden enkele zaken benoemd die kunnen bijdragen aan de evenwichtige samenstelling van teams.

Vrijwillige mobiliteit/ andere werkzaamheden

Vrijwillige mobiliteit houdt in dat een medewerker bij zijn/haar leidinggevende aangeeft dat hij/zij elders wil gaan werken of andere werkzaamheden wil verrichten. Het gaat hier om een duurzame overgang van het ene naar het andere team of een overgang van de ene naar een andere functie of taakgebied.

Medewerkers met een nachtdienstonthefing die aangeven elders hun functie te willen uitoefenen (in een team met mogelijk minder ontheffingen) dragen op zich niet bij aan een oplossing. De oplossing biedt zich immers pas aan als de vacante plek wordt opgevuld door een collega zonder nachtdienstonthefing. Het is dus van belang om vrijwillige mobiliteit niet per team aan te vliegen maar in een groter verband. Dit kan bijvoorbeeld door telkens voordat instroom van nieuwe collega's plaatsvindt, vrijwillige mobiliteit onder de aandacht te brengen van de in het team al werkzame medewerkers. Dit kan bij instroom van medewerkers die net hun primaire opleiding aan de Politie Academie hebben afgerond maar kan uiteraard ook plaatsvinden bij standaard vacaturestelling.

Er zijn voor medewerkers diverse mogelijkheden om mobiel te worden. Sommige mogelijkheden kunnen bijdragen aan meer balans tussen teams onderling, bijvoorbeeld het ruilen van functie. Hier is sprake van als twee collega's met eenzelfde functie, maar waarvan één collega met nachtdienstonthefing, van plek ruilen waardoor de verdeling van de nachtdienstonthefingen over beide teams evenwichtiger wordt. Andere mogelijkheden kunnen helpen om een

functie te gaan uitoefenen waar geen nachtdienst hoeft te worden verricht. Hieronder een opsomming van mogelijkheden met telkens een link naar de pagina op Intranet waar meer informatie over dat onderwerp te vinden is.

Werving en selectie: het werving- en selectiebeleid reguleert de openstelling van vacatures. Alle interne vacatures staan op: <http://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/v/vacatures/overzicht>. Op deze site is het ook mogelijk om een vacaturealert in te stellen. Zodoende krijgt een medewerker automatisch een mail als er vacatures worden opengesteld die passen bij zijn of haar interesse.

Ruilen: Meer informatie is [hier](#) te vinden.

Oriëntatiestage: Meer informatie is [hier](#) te vinden.

Tijdelijke tewerkstelling: Voor medewerkers die nadenken over vrijwillige mobiliteit, maar tegelijkertijd al heel lang op één werkplek werkzaam zijn kan de definitieve overstap naar een ander team een te grote drempel zijn. Afspraken over een tijdelijke overgang door middel van 3 tot 6 maanden, zodat de medewerker kan ervaren of de nieuwe werkplek voor hem/haar geschikt is, kunnen bijdragen aan het wegnemen van deze drempel

Aandachtspunt:

- De HR-adviseurs van de afdeling HR-advies zijn een belangrijke sparringpartner voor de leidinggevende. Bij een personeelsschouw kan de HR-adviseur een regierol vervullen.

Ondersteuning teams onderling

Het aanbrengen van balans in een team is een proces voor de lange termijn. Als oplossing voor de korte termijn kan gekozen worden voor steun tussen teams onderling. Die steun is dan idealiter wederkerig: als in een team met veel nachtdienstontheffing het aantal nachtdiensten voor de medewerkers zonder ontheffing veel hoger is dan in de buurteams dan ligt ondersteuning voor dat team t.b.v. de nachtdienst voor de hand. De inzetbaarheid in uren van het team met veel nachtdienstontheffingen is echter niet lager. De capaciteit kan alleen niet op de meest effectieve manier worden ingezet. Het team met veel nachtdienstontheffingen zou de andere teams kunnen ondersteunen met vroege-, late-, of weekenddiensten. Of ondersteunen met specifieke werkzaamheden.

Ook bij ondersteuning tussen teams onderling is medewerkersparticipatie belangrijk. Het op een andere plek werken vergt van medewerkers aanpassingsvermogen. Ook hier speelt veiligheidsgevoel een rol. Dan niet zozeer in de aantallen medewerkers maar wel in de bekendheid met andere collega's. Daar oog voor hebben is van essentieel belang. Daarnaast spelen praktische zaken een rol: hoe komen medewerkers van de ene naar de andere plek, hoe worden zij gebriefd etc.?

Het is belangrijk dat hierover heldere (vastgelegde) afspraken over worden gemaakt, die zonnig worden gedeeld met collega's en leidinggevenden van andere teams.

Bijlage Arbeidstijden

Zoals uitgelegd in hoofdstuk 3 kan over het werken in nachtdienst en het draaien van consignatie elke afspraak worden gemaakt tussen leidinggevende en medewerker zolang de Arbeidstijdenwet, het Arbeidstijdenbesluit en het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) niet worden overtreden. In de Landelijke arbeidstijden regeling (LAR) staan tevens afspraken over nachtdienst en consignatie. NB: Op verzoek van de medewerker kan worden afgeweken van de LAR.

Hieronder staan de belangrijkste regels m.b.t. nachtdienst en consignatie: De kopjes fungeren als link naar de internetpagina's waar de complete regelingen ingezien kunnen worden.

Nachtdienst:

Arbeidstijdenwet:

- Definitie nachtdienst ATW: een dienst waarin meer dan een uur arbeid wordt verricht tussen 00:00 en 06:00 uur.
- Maximaal 10 uur arbeid per nachtdienst.
- I.t.t. bovenstaande: Maximaal 5 keer per 2 weken én maximaal 22 keer per 52 weken kan 12 uur arbeid per nachtdienst worden verricht. Na de dienst moet de medewerker een onafgebroken rusttijd hebben van 12 uur.
- Gemiddeld 1 nachtdienst per week (gemeten over elke periode van 16 weken)? Dan mag in die periode van 16 weken gemiddeld maximaal 40 uur arbeid worden verricht.
- Nachtdienst tot 02:00 uur? Daarna 11 uur aaneengesloten rust. Dit is 1 keer per week in te korten tot 8 uur.
- Nachtdienst eindigt na 02:00 uur? Daarna 14 uur aaneengesloten rust. Dit is 1 keer per week in te korten tot 8 uur.
- Drie of meer nachtdiensten achter elkaar? Daarna minimaal 46 uur onafgebroken rusttijd.
- Maximale reeks van diensten indien één of meer van deze diensten nachtdienst betreft: 7 diensten.
- In elke periode van 16 weken ten hoogste 36 maal nachtdienst die eindigt na 02:00 uur.
- In elke periode van 52 weken maximaal 140 keer nachtdienst die eindigt na 02:00 uur.
- In elke periode van 2 weken maximaal 38 uur arbeid tussen 00:00 en 06:00 uur.

Consignatie:

Arbeidstijdenwet:

- In elke periode van 4 weken minimaal 14 keer 24 uur geen consignatie EN minimaal 2 periodes van 48 uur zonder arbeid en consignatie.
- 11 uur aangesloten voor de nachtdienst geen consignatie.
- 14 uur aaneengesloten na de nachtdienst geen consignatie.
- Als er consignatie is opgelegd mag maximaal 13 uur arbeid per 24 uur worden verricht.
- Gemiddeld 1 keer per week consignatie (gemeten over elke periode van 16 weken) waarbij de medewerker geheel of gedeeltelijk is geconsigneerd tussen 00:00 en 06:00 uur? Dan mag in die periode van 16 weken gemiddeld maximaal 40 uur arbeid worden verricht.

- Een oproep uit consignatie schort de dagelijkse of wekelijkse rust niet op. Voor de Arbeidstijdenwet geldt die arbeidstijd dus als rust.

Barp:

- Consignatie wordt niet opgedragen tijdens:
 - wekelijkse rust (tenzij op eigen verzoek van de medewerker)
 - vakantie
 - buitengewoon verlof
 - opnemen overuren

Bijlage Gezond de nacht door

De belasting van nachtdienst is zodanig dat dit door wetenschappers wel eens wordt vergeleken met topsport. Je kan zelf veel doen om gezonder de nachtdienst door te komen. Hieronder tips over nachtrust en voeding.

Er is een 'Slaap je fit boek' (download) beschikbaar:

<http://intranet.politie.local/formulier/1306/aanvraag-slaap-je-fit-boek-fit-np.html>

Tips voor goed slapen bij nachtarbeid³

Voor je nachtdienst

1. Probeer je **slaapschema** al in de nacht vóór je eerste nachtdienst aan het latere ritme aan te passen. Ga dus de nacht ervoor al later naar bed en probeer zo lang als mogelijk uit te slapen. Doe eventueel voor je eerste nachtdienst nog een dutje.
2. Probeer uit of **dutten** kort voor je nachtdienst helpt om de nachtdienst beter door te komen. Je hebt de keuze uit **2 strategieën**: je kunt kort dutten (15 tot 20 minuten), of lang dutten (ongeveer 90 tot 120 minuten). Beide zorgen ervoor dat je niet tijdens je **diepe slaap** weer moet opstaan, want in dat geval word je heel moe en geïrriteerd wakker. Bij een kort dutje slaap je net niet lang genoeg om in een diepe slaap terecht te komen. Bij een lang dutje slaap je lang genoeg om een hele slaapcyclus te pakken en zo weer in je lichte slaap wakker te worden.
3. Je **familie**, medebewoners en soms ook je burens kunnen je helpen om beter te slapen. Plaats goed zichtbaar een dienst kalender met je werktijden en slaaptijden om hen te helpen jouw schema bij te houden. Leg de biologische klok en het effect op de slaap aan hen uit. Spreek bezigheden met ze af die **weinig geluid** maken (knutselen, huiswerk doen, lezen, afwassen, etc.).
4. Je **slaapkamer** moet stil en absoluut donker, comfortabel, schoon, geventileerd en koel zijn. Scherm geluiden die je niet kunt beïnvloeden af met oordopjes. Schaf verduisteringsgordijnen aan. Investeer in een comfortabele matras en kussen. Laat voor het slapen gaan nog even wat frisse lucht binnen. Zorg voor een kamertemperatuur tussen de 16 en 18 graden.

Na je nachtdienst

1. Als je nog **met de auto naar huis** moet rijden, kan het soms verstandig zijn om daarvoor op je werk nog even 15 – 20 minuten te dutten (als dat mogelijk is). Dit helpt je om weer nieuwe energie te tanken en veiliger naar huis te rijden.
2. Zet in de ochtend op weg naar huis een **zonnebril** op. Want daglicht onderdrukt de afgifte van het slaaphormoon melatonine. De zonnebril schermt het daglicht iets af, waardoor meer melatonine vrij kan komen. **Let op:** Als je met de auto naar huis gaat, kan het daglicht je ook helpen om alert te blijven.
3. **Ontspan** voor het slapen gaan. Waarschijnlijk wil je na je nachtdienst zo snel als mogelijk slapen. Dat is heel begrijpelijk, maar vaak lukt dat toch niet omdat je nog nadenkt over situaties op je werk of omdat je te veel druk op jezelf legt om snel te gaan slapen. In dat geval is het wellicht beter om eerst **je lichaam en geest tot rust te laten komen** voordat je echt gaat slapen. Je kunt bijvoorbeeld een boek lezen (e-readers zijn toegestaan!), mediteren, nog even met partner, kind of huisdier knuffelen, een glas warme melk drinken of een lekkere douche nemen (maar niet te heet).

³ Bron: <http://www.nachtvandearbeid.nl/nachtarbeid-en-slaap/>

4. Gebruik **geen slaapmiddelen**. Ze leiden tot gewenning, verstoren je REM slaap en zorgen voor sufheid overdag. Pillen met **melatonine** kunnen bij acute slaapproblemen worden genomen, maar altijd in overleg met een arts. Wees je ervan bewust dat melatonine ook ongewenste bijwerkingen kan hebben (zoals hoofdpijn en slechte concentratie), en dat de lange termijn effecten nog niet goed onderzocht en bekend zijn.
5. **Rust tenminste 7 uur** tussen twee nachtdiensten in. Probeer **eventueel in twee keer** te slapen (groter en kleiner deel, bijvoorbeeld 5 uur en 2 uur), zodat je bij dat grote deel zo veel mogelijk slaapcycli doorslaapt. Zo pak je genoeg REM slaap die heel belangrijk is voor je geestelijk herstel.
6. Ga naar **buiten** na het slapen! Het **daglicht** zal je helpen om weer wakker en alert te worden en je biologische klok weer recht te zetten. Idealiter zorg je ook nog voor voldoende lichaamsbeweging: het is bewezen dat dit je slaapkwaliteit verbetert. Maar ga na je laatste nachtdienst ongeveer 3 uur voor het slapen niet meer sporten zodat je lichaam genoeg tijd heeft om weer tot rust te komen.

Nachtdienst en voeding

Invloed van voeding op nachtdienst

's Nachts eten leidt tot een verstoring van het biologische ritme. Het lichaam is gewend om overdag actief te zijn. Dit verklaart waarom mensen die 's nachts werken vaak minder honger hebben dan wanneer zij overdag zouden werken. Ook heeft 's nachts eten een negatieve invloed op de darmmotiliteit. De darmmotiliteit (met andere woorden: de beweeglijkheid van de darmen) is van invloed op de spijsvertering, de opname en het gebruik van voedingsmiddelen en medicijnen.

Wat kan ik het beste eten tijdens de nachtdienst of juist niet?

Op dit moment wordt er nog veel onderzoek gedaan naar de (optimale) voedingsinname van mensen die 's nachts werken. De beschikbaarheid van gezonde voedingsmiddelen kan 's nachts lager zijn dan overdag, waardoor het maken van een gezonde voedselkeuze niet altijd vanzelfsprekend is. Neem daarom zelf zoveel mogelijk je eigen, gezonde voedsel mee.

Er zijn algemene voedingsadviezen die jou zouden kunnen helpen:

1. Houd zo goed mogelijk een normaal dag- en nachtritme aan. Dus verspreid over 24 uur: drie hoofdmaaltijden (ontbijt, middageten en avondeten) en drie tot vier tussendoortjes. Dit heeft een positieve invloed op jouw honger- en verzadigingsgevoel en spijsvertering. Voor de voedselkeuze van deze hoofdmaaltijden en tussendoortjes gelden de regels van de Schijf van Vijf.
2. Eet op een normale tijd jouw avondeten (bijvoorbeeld rond 18:00 uur). Als je om 23:00 uur begint met jouw nachtdienst, kun je jouw nachtdienst beginnen met een tussendoortje. Eet rond 03:00 uur nog een tussendoortje. Aan het eind van jouw nachtdienst (rond 07:00 uur) kun je ontbijten. Als je hierna gaat slapen, voorkom je tevens dat je wakker wordt van de honger.
3. Als je veel last hebt van een opgeblazen buik kun je proberen het gebruik van gasvormende voedingsmiddelen te verminderen. Dit zijn onder andere: vezelpreparaten, peulvruchten, prei, koolsoorten, ui, paprika, knoflook, bier, ruime hoeveelheden zuivel en sorbitol in lightproducten.
4. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat het eten van voedingsmiddelen die veel koolhydraten bevatten eerder tot slaperigheid leidt dan voedingsmiddelen die veel eiwitten en/of vetten bevatten. Houd hier rekening mee in jouw voedingskeuze.

5. Zorg ervoor dat je gezonde voedingsmiddelen hebt om uit te kiezen, bijvoorbeeld: rauwkost (zoals: cherrytomaatjes, komkommer en worteltjes), groentesoep, yoghurt of kwark, een gekookt ei of ongezouten noten. Dit voorkomt dat je ongezond en koolhydraatrijk gaat snacken (zoals: frisdrank, koeken en snoep).
6. Een te lage vochtinname kan leiden tot maagdarmlachten. Probeer gedurende 24 uur minstens anderhalf tot twee liter vocht (water, koffie en thee) te drinken.
7. Probeer bewust te eten. Dit doe je het best door ergens anders te eten dan op jouw werkplaats. Ga bijvoorbeeld naar de kantine en eet aan tafel.